



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Młodzież na społecznych peryferiach aglomeracji - francuskie doświadczenia i dobre praktyki

Author: Robert Pyka

Citation style: Pyka Robert. (2016). Młodzież na społecznych peryferiach aglomeracji - francuskie doświadczenia i dobre praktyki. W: K. Wódz, D. Nowalska-Kapuścik, G. Libor (red.), "Peryferie społeczne w teorii i badaniach empirycznych" (S. 87-100). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

ROBERT PYKA

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Młodzież na społecznych peryferiach aglomeracji – francuskie doświadczenia i dobre praktyki

Aglomeracje miejskie w myśl terytorialnego paradygmatu rozwojowego ukazywane są najczęściej jako przestrzenie dynamicznych procesów gospodarczych, koncentrujące kluczowe dla generowania wzrostu zasoby. Nie należy jednak zapominać, że i one wytwarzają swoich „wygranych” oraz „prze-granych”, co jest szczególnie widoczne w aglomeracjach przemysłowych i uległo wzmocnieniu w związku z utrzymującym się od 2007 roku kryzysem gospodarczym. W grupie przegranych umieszczani są najczęściej ludzie, których aktywność zawodowa opierała się na tradycyjnym przemyśle ciężkim, należący tym samym do starszego pokolenia mieszkańców aglomeracji, mający pewne trudności z przekwalifikowaniem oraz dostosowaniem się do nowych uwarunkowań gospodarczych i potrzeb rynku pracy. Zapomina się jednak dosyć często o problemie bezrobocia wśród ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy, których zatrudnienie jest zdecydowanie bardziej wrażliwe na dekoniunkturę gospodarczą. Bezrobocie wśród ludzi młodych, w wieku od 15 do 24 lat, jest najczęściej co najmniej dwukrotnie wyższe niż średnia dla populacji w wieku produkcyjnym. O ile jeszcze w drugim kwartale 2008 roku bezrobocie wśród młodzieży w państwach członkowskich Unii Europejskiej wynosiło 15,1%, o tyle w pierwszym kwartale 2013 roku wskaźnik ten wzrósł już do 23,6%. Tymczasem średnia wysokość bezrobocia w Unii Europejskiej dla całej populacji we wrześniu 2014 roku wynosiła 10,1%¹. Wydłużający się czas wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy oraz narastające problemy z podjęciem zatrudnienia stanowią jeden z najbardziej negatywnych skutków kryzysu gospodarczego. Jest to także istotne wyzwanie dla aglomeracji miejskich, których średnio- i długoterminowy rozwój uzależniony jest od pozostania na ich obszarze, względnie

¹ Dane Eurostatu. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. Dostęp: 27.11.2014 r.

przyciągnięcia do niego młodych, wykwalifikowanych i kreatywnych ludzi. Dlatego tak istotnego znaczenia nabiera umiejętność konstruowania mechanizmów i narzędzi wspomagających młodych ludzi w wejściu na rynek pracy. Niepokojące trendy demograficzne, przejawiające się w bezwzględnym spadku liczby osób aktywnych zawodowo w stosunku do liczby osób w wieku emerytalnym, rysują przed ośrodkami miejskimi perspektywę konkurencji o najlepiej wykształconych i najbardziej twórczych pracowników, którzy mają jednocześnie określone wymagania w stosunku do wybieranych stanowisk pracy, ale także jakości życia i oferty ośrodka miejskiego. Umiejętność zatrzymania na swoim obszarze ludzi młodych może zatem w dłuższej perspektywie decydować o rozwoju lub stopniowym kurczeniu się i degradacji społecznej poszczególnych aglomeracji miejskich.

1. Aglomeracja Saint-Étienne w okresie transformacji w kontekście polityki wsparcia zatrudnienia młodzieży

Nakreślone wyżej wyzwania stanowiły inspirację dla uczestników projektu pt. „Działania wspierające młodzież na rynku pracy”² zrealizowanego w ramach programu Leonardo da Vinci w maju 2014 roku. Celem tego projektu było poznanie francuskiego modelu i narzędzi walki z bezrobociem wśród młodzieży na obszarach miejskich. W wymiarze aplikacyjnym projekt obejmował wymianę doświadczeń i dobrych praktyk, z ewentualną perspektywą zastosowania najciekawszych z nich w polskich uwarunkowaniach.

Wybór miejsca, w którym odbyły się wizyty studyjne nie był przypadkowy. Aglomeracja miasta Saint-Étienne jest przykładem dawnego zagłębia górniczego, w którym rozwinął się przemysł ciężki. Choć pierwsze wzmianki o mieście pochodzą z XIII wieku, jego dynamiczny rozwój rozpoczął się w wieku XIX i związany był z rozkwitem górnictwa i metalurgii, dzięki którym Saint-Étienne stało się centrum przemysłu zbrojeniowego, ale także miejscem produkcji pierwszych rowerów. Emblematem miasta w okresie jego świetności było przedsiębiorstwo Manufrance (Manufacture Française d'Armes et Cycles

² Nr projektu: 2013-1-PL1-LEO03-38361. Organizatorami projektu były następujące podmioty: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach – Polska oraz Association Saint-Étienne Métropole/Katowice–Francja. Projekt realizowany był w okresie od 1 września 2013 do 31 grudnia 2014. Wizyta studyjna we Francji odbyła się w dniach 9–17 maja 2014. Uczestnikami projektu byli pracownicy urzędów pracy z województwa śląskiego, administracji samorządowej, organizacji pozarządowych oraz uczelni wyższych. Wymiana doświadczeń obejmowała wizyty w 17 instytucjach zaangażowanych w walkę z wykluczeniem zawodowym młodzieży, w których przeprowadzono ponad 30 spotkań/dyskusji z francuskimi partnerami.

de Saint-Étienne), które jako pierwsze we Francji rozpoczęło sprzedaż wysyłkową broni i rowerów za pośrednictwem rozsyłanych katalogów i sieci kilkunastu sklepów w całej Francji. W mieście tym rozwijał się także przemysł włókienniczy skoncentrowany wokół jedwabnych wykończeń i pasmanterii. Okres ten można nazwać „złotą epoką” Saint-Étienne, która trwała do początku lat 70. XX wieku. Liczne przekształcenia gospodarczo-ekonomiczne związane z wykształcaniem się globalnego rynku oraz stopniowym przechodzeniem z gospodarki przemysłowej do tej opartej na usługach i modelu post-fordowskim, spowodowały przejście Saint-Étienne w fazę likwidacji przedsiębiorstw i obiektów przemysłowych. Na początku lat 70. zamknięto ostatnią kopalnię, po której pozostało działające do dziś muzeum. W 1985 roku swoją działalność zakończyło przedsiębiorstwo Manufrance, którego los podzieliły inne zakłady przemysłowe z branży zbrojeniowej. Był to prawdziwy szok dla miasta, które zaczęło gwałtownie tracić mieszkańców. Nie bez znaczenia była także bliskość Lyonu oddalonego o około 80 kilometrów, a stanowiącego jeden z najbardziej dynamicznych ośrodków miejskich po Paryżu. W ten sposób Saint-Étienne liczące jeszcze w 1975 roku 220 000 mieszkańców, w pierwszej dekadzie XXI wieku miało ich już tylko 180 000³. W latach 1975–1990 aglomeracja Saint-Étienne utraciła około 10 000 miejsc pracy, a do 1999 roku liczba miejsc pracy w przemyśle spadła o połowę. Towarzyszył temu odpływ podmiotów gospodarczych i zmniejszenie populacji w wieku produkcyjnym. Tylko w latach 1990–1999 Saint-Étienne utraciło 17% populacji w wieku 30–34 lat, notując także silny odpływ kadr zarządzających⁴.

Pierwsza dekada XXI wieku to stopniowe wychodzenie miasta z głębokiego kryzysu i traumy spowodowanej upadkiem przemysłu ciężkiego. Władze miasta stanęły przed trudnym zadaniem zdefiniowania nowej ścieżki rozwoju, która z jednej strony pozwoliłaby na zmodernizowanie miejskiej tkanki ekonomicznej, ale jednocześnie nawiązywałaby do bogatej historii miasta i tożsamości mieszkańców ukształtowanych wokół przemysłu. Biorąc powyższe pod uwagę zdecydowano się na oparcie rozwoju miasta, ale także tworzenia jego nowego wizerunku wokół szeroko pojętego wzornictwa przemysłowego (*designu*). W halach i budynkach dawnej manufaktury broni stworzono Centrum Designu (*Cité du design*), do którego przeniesiono tamtejszą Akademię Sztuk Pięknych i Designu. W ten sposób Saint-Étienne zaczęło przekształcać się w europejską stolicę designu, a w procesie tym istotną rolę odegrało, organizowane co dwa lata, Międzynarodowe Biennale Designu, które tylko w 2013 roku przyciągnęło 140 000 zwiedzających z ponad 30 krajów oraz 500 dziennikarzy.

³ Patrz także: V. BÉAL, R. DORMOIS, G. PINSON: *Relancer Saint-Étienne. Conditions institutionnelles et capacité d'action collective dans une ville en déclin*. „Métropoles” 2010, nr 8.

⁴ R. PYKA: *Wspólnota Aglomeracji Saint-Étienne Métropole, jako przykład postępującego w Europie procesu metropolizacji*. W: *Sposób na Metropolię. Idee a społeczne oczekiwania wobec projektu utworzenia śląsko-zagłębiowskiej metropolii*. Red. R. PYKA. Katowice 2010, s. 142–145.

Konsekwentne wdrażanie nowego pomysłu na miasto zaowocowało zdobyciem w 2010 roku tytułu Kreatywnego Miasta Designu UNESCO⁵. W ten właśnie sposób udało się połączyć nowoczesność i kreatywność z kapitałem historycznym miasta przemysłowego oznaczającego także specyficzne kompetencje i kulturę pracy mieszkańców. Dobrym przykładem takiego procesu transformacji mogą być działające w Saint-Étienne przedsiębiorstwa tekstylne (ABBIS lub Thuasne) nawiązujące do tradycyjnej pasmanterii, którą obecnie przekształcono w produkcję zaawansowanych technologicznie materiałów wykorzystywanych w medycynie czy turystyce. Korzystając z centralnego położenia w sercu aglomeracji liczącej około 400 000 mieszkańców, władze Saint-Etienne postawiły także na rozwój funkcji metropolitalnych, o czym świadczyć mogą realizowane inwestycje w postaci dzielnicy biznesowej Châteaureux⁶ czy nowoczesnej, wielofunkcyjnej sali koncertowej o nazwie Zénith⁷.

Nowa dynamika rozwojowa miasta, budowana wokół designu i tworzenia regionalnej metropolii, przyciąga nowych aktorów gospodarczych i kreatywne jednostki, które napływają także z sąsiedniego Lyonu. Wygranymi są zatem ludzie wykształceni, kreatywni, mogący się wykazać bogatym doświadczeniem, tworzący klasę kreatywną. Powoduje to istotne rozwarstwienie i problem z adaptacją do nowych uwarunkowań części ludności rodzimej i napływowej, nierzadko innego pochodzenia etnicznego. Włączanie zawodowe młodzieży, która nie zdołała skorzystać z nowej ścieżki rozwoju Saint-Étienne, stało się zatem istotnym wyzwaniem dla władz miasta zainteresowanych jego zrównoważonym rozwojem. O potrzebie rozwinięcia działań publicznych nakierowanych na włączenie zawodowe młodzieży świadczą dane statystyczne. Ogólna stopa bezrobocia w mieście Saint-Etienne wynosiła w 2011 roku 18%, tymczasem bezrobocie wśród młodzieży (15–24 lata) osiągnęło poziom 31,3%⁸. Lepiej przedstawia się sytuacja młodzieży na poziomie departamentu Loary, którego Saint-Étienne jest stolicą, bowiem bezrobocie wśród osób w wieku 15–24 lata wynosi 22,8%. Należy przy tym zwrócić uwagę, że około 40% bezrobotnej młodzieży stanowią osoby, które przerwały swoją edukację. Niepokojącym może być fakt, że tylko między 2013 a 2014 rokiem okres, po jakim młodzi ludzie średnio uzyskiwali swoją pierwszą pracę wydłużył się z 15 do 22 tygodni. Zgodnie z uzyskanymi podczas wizyty studyjnej informacjami, corocznie na francuski rynek pracy trafia około 150 000 młodych ludzi, którzy nie ukończyli edukacji i nie uzyskali dyplomu. Znamiennym jest w tym kontekście, że jednocześnie corocznie notuje się we Francji około 300 000 miejsc pracy nieobsadzonych z powodu braku odpowiednich kandydatów. Francuscy eksperci biorący udział w projekcie

⁵ Więcej informacji na stronie Centrum Designu w Saint-Étienne: www.citedudesign.com.

⁶ Więcej informacji na <http://saint-etienne-chateaureux.fr/>.

⁷ Więcej informacji na <http://www.zenith-saint-etienne.fr/>.

⁸ Dane pochodzące z francuskiego urzędu statystycznego INSEE za *L'emploi et le chômage à Saint-Étienne*. www.journaldunet.com. Dostęp: 29.11.2014 r.

sygnalizowali, że choć uzyskanie dyplomu sprzyja szybszemu zatrudnieniu, to w okresie spowolnienia gospodarczego nie gwarantuje znalezienia pracy⁹.

Istotnym problemem wydaje się być zatem także brak współzależności i właściwej komunikacji między przestrzenią edukacji a sektorem przedsiębiorstw. Świadczyć o tym mogą także wyniki „Barometru zadowolenia absolwentów”, badania przeprowadzanego corocznie we Francji. Młodzi ludzie, mówiąc o źródłach problemów z wejściem na rynek pracy, wymieniali najczęściej: brak adekwatnych ofert pracy, trudność w dotarciu do działów rekrutacji, nieufność względem firm, brak odpowiedniej sieci kontaktów, a także brak odpowiedniego doświadczenia. Okazuje się bowiem, że 19,2% młodych Francuzów łączy studia z pracą, z czego tylko połowa wykonuje pracę lub odbywa staże związane z kierunkiem studiów¹⁰.

2. Francuska polityka zatrudnienia: od fragmentaryzacji do podejścia zintegrowanego

Zanim omówione zostaną konkretne przykłady innowacyjnych metod i narzędzi walki z bezrobociem wśród młodzieży, warto wskazać na kilka cech charakterystycznych francuskiej polityki zatrudniania. Po pierwsze, w warunkach francuskich mamy do czynienia z dużą liczbą podmiotów i poziomów, na których polityka ta jest realizowana, co może sprawiać wrażenie nieporządku i braku koordynacji. Związane jest to ze strukturą administracyjną Francji, decentralizacją i faktem dysponowania przez jednostki samorządu terytorialnego zgeneralizowaną kompetencją, która to zasada skutkuje tym, iż każdy ze szczebli terytorialnych rozwija własne działania nakierowane na walkę z bezrobociem, w tym bezrobociem młodzieży, choć poziomem najbardziej w tym zakresie wyspecjalizowanym pozostaje departament. Sami Francuzi, mówiąc o swoim systemie administracyjnym, używają określenia *mille feuille*, oznaczającego „tysiąc warstw instytucjonalnych”, które wzajemnie się zazębiają, a nierzadko nachodzą na siebie w trakcie realizacji konkretnych działań.

Zdaniem Philippe Meirieu, Wiceprezesa Regionu Rodan-Alpy, będącego jednocześnie ekspertem w dziedzinie kształcenia, nie podjęto jeszcze we Francji decyzji, jaki kształt powinna mieć polityka zatrudnienia młodzieży. Wskazał on w tym zakresie na dwie możliwe strategie, z których jedna odnosi się do tzw. „podejścia branżowego”, w ramach którego różne resorty zajmują się poszcze-

⁹ Informacje pochodzące z wystąpienia Philippe’a Bonnefonta, kierownika Działu Zatrudnienia w Departamencie Loary, przekazane podczas spotkania 12 maja 2014 roku.

¹⁰ *Baromètre de l'humeur des jeunes diplômés – 3ème édition*. Enquête IFOP, Deloitte SA, janvier 2014. www.letudiant.fr. Dostęp: 29.11.2014 r.

gólnymi wymiarami włączenia zawodowego młodzieży, druga natomiast stanowi „podejście zintegrowane”, w którym egzystencja młodego człowieka i jego szanse na rynku rozpatrywane są całościowo. Przejawem pójścia w kierunku zintegrowanego podejścia w polityce zatrudniania może być, zdaniem Meirieu, przyjęcie Narodowej Polityki Zatrudnienia i powołanie specjalnej komisji międzyministerialnej rozpatrującej kwestie zatrudnienia młodych ludzi¹¹.

Priorytetami Narodowej Polityki Zatrudnienia są:

1. Ochrona miejsc pracy osób najbardziej podatnych na zwolnienia.
2. Wspieranie przekwalifikowania osób, które utraciły pracę.
3. Stymulowanie tworzenia nowych miejsc pracy.
4. Ułatwienie dostępu i powrotu do pracy.
5. Wspieranie zatrudnienia młodzieży („Plan: Młodzi”)¹².

Natomiast priorytetami „Planu: Młodzi” (*Plan Jeunes*) jest, po pierwsze, wspieranie dostępu młodych ludzi do zatrudnienia poprzez utworzenie 150 000 miejsc pracy objętych preferencyjnymi umowami o pracę, tzw. „kontraktami przyszłości” (*emplois d'avenir*) lub „umowami wspomaganimi” (*contrats aidés*). Kolejnym priorytetem tej polityki jest poszerzenie oferty szkoleniowej poprzez kolejną formę „zatrudnienia wspieranego” (*contrat d'accompagnement*), a także powołanie do życia tzw. Szkół drugiej szansy (*Ecole de deuxième chance*), o których będzie mowa w dalszej części artykułu. Plan dla młodych to także rozwijanie kształcenia i praktyki zawodowej poprzez różnego rodzaju formy kształcenia dualnego¹³.

Także na poziomie lokalnym widoczne są inicjatywy zmierzające do większej koordynacji działań w zakresie polityki zatrudnienia, przyjmujące postać transwersalnych projektów i struktur. W przypadku Saint-Étienne takim przykładem może być utworzenie, jednego z największych we Francji, „Domu zatrudnienia” (*Maison de l'emploi*), w którym ulokowane zostały wszystkie instytucje rynku pracy, rozsiane dotąd między różne struktury samorządowe. Rozwiązanie takie stanowi ogromne ułatwienie dla osób poszukujących wsparcia, ale sprzyja także współpracy znajdujących się w tym samym budynku instytucji¹⁴. Innym przykładem działań koordynacyjnych jest stworzony na poziomie Wspólnoty Aglomeracji Saint-Étienne Métropole „Plan lokalny na rzecz włączenia społecznego i zatrudnienia”, którego celem jest integracja i spójność

¹¹ Fragment wystąpienia Philippe’a Meirieu, Wiceprezesa Regionu Rodan-Alpy, jednego z ekspertów biorących udział w projekcie wymiany doświadczeń, z 15 maja 2014 roku.

¹² Priorytety Narodowej Polityki Zatrudnienia przedstawił podczas wizyty studyjnej 12 maja Jean Daniel Cristoforetti, Dyrektor DIRECCTE, jednostki odpowiedzialnej za zatrudnienie w Departamencie Loary.

¹³ *Tak wspiera się młodych we Francji*. „Rynek pracy” 2014, nr 2, s. 6.

¹⁴ Więcej informacji na temat „Domu zatrudnienia” można znaleźć na stronie internetowej tej instytucji: <http://www.mdef-loire-sud.fr/>.

różnych działań podejmowanych przez wiele podmiotów na poziomie lokalnym na rzecz zatrudnienia, aby zapewnić im większą efektywność¹⁵.

3. Innowacyjne narzędzia i dobre praktyki w walce z bezrobociem młodzieży

Nakreślona wcześniej sytuacja francuskiej młodzieży na rynku pracy i uwarunkowania wsparcia jej na rynku pracy, stanowiły motywację do poszukiwania nowatorskich rozwiązań, pozwalających wyjść poza bardzo skomplikowaną i sfragmentaryzowaną strukturę instytucjonalną francuskiej polityki zatrudnienia. Chodziło o stworzenie czytelnych i przyjaznych młodemu człowiekowi narzędzi, które, przyjmując integralne podejście, towarzyszyłyby mu w jego aktywnej drodze na rynek pracy.

3.1. Zawodowi „ojcowie chrzestni” (*Parrainage des jeunes*)

Program zawodowych „ojców chrzestnych”, który można by *de facto* określić jako „zawodowy tutoring”, stanowi inicjatywę władz departamentu Loary, którego stolicą jest miasto Saint-Étienne. Zasadniczym celem projektu jest wzmocnienie autonomii młodego człowieka w dostępie do pierwszej pracy. Innym ważnym zadaniem tego narzędzia jest zatrzymanie zaobserwowanego odpływu młodych ludzi z obszaru departamentu i stworzenie im dogodnych warunków na lokalnym rynku pracy, co powinno przeciwdziałać ich wykluczeniu zawodowemu. Realizacja projektu nie wymagała bardzo dużych nakładów finansowych, bowiem na poziomie departamentu wiązała się z uruchomieniem darmowej, „zielonej linii” telefonicznej oraz zatrudnieniem trzech doradców czuwających nad rekrutacją i doбором „opiekunów zawodowych” oraz ich relacjami z młodymi uczestnikami projektu. Niemniej jednak powodzenie projektu wymagało efektywnej komunikacji i współpracy wielu podmiotów rynku pracy, takich jak misje lokalne, urzędy pracy, jednostki samorządowe i szkoły wyższe. Beneficjentami przedstawianego narzędzia jest określona kategoria młodych ludzi, którzy muszą spełnić pewne kryteria. Program otwarty jest dla pełno-

¹⁵ Szersze informacje na temat „Planu lokalnego na rzecz włączenia społecznego i zatrudnienia” można znaleźć na stronie internetowej Wspólnoty Aglomeracji Saint-Étienne Métropole (www.agglo-st-etienne.fr).

letnich mieszkańców departamentu Loary zarejestrowanych w urzędzie pracy, którzy ukończyli studia (z dyplomem lub bez niego) i którzy nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego w branży, w której poszukują swojej pierwszej pracy. To dla tych młodych ludzi rekrutowani są „zawodowi ojcowie chrzestni”. Są to osoby aktywne zawodowo, pracujące w branży, w której młody człowiek poszukuje zatrudnienia, które pracują jako wolontariusze wspomagani przez jednego z trzech departamentalnych doradców. Uczestnictwo doświadzonego pracownika reprezentującego konkretne przedsiębiorstwo jest największym atutem opisywanego narzędzia. Choć można by się spodziewać pewnych problemów z rekrutacją takich osób, w warunkach francuskich problem ten w zasadzie nie występuje. Wedle informacji przekazanych przez władze departamentu Loary, do końca 2013 roku udało się rekrutować 393 tutorów, z czego 84 w ciągu ostatniego roku. Tylko niespełna 8% propozycji współpracy skończyło się odmową ze strony potencjalnego tutora, co może świadczyć o zainteresowaniu, jakie po stronie sektora przedsiębiorstw wzbudziła ta inicjatywa¹⁶.

Realizacja projektu wsparcia młodego człowieka rozpoczyna się od wyjścia przez niego z inicjatywą, która przekłada się na spotkanie z doradcą departamentalnym. Ten, decydując o objęciu danej osoby wsparciem, wyszukuje dla niej odpowiedniego „zawodowego tutora”. Kolejnym etapem jest spotkanie młodego człowieka z jego „zawodowym ojcem chrzestnym”, których dalsze relacje nadzorowane są przez doradcę z poziomu departamentu monitorującego przebieg projektu. Otwartość zawodowego tutora i jego realna wola pomocy mają bardzo istotne znaczenie, a jego wsparcie obejmuje w pierwszej kolejności wysłuchanie młodego człowieka oraz poznanie i weryfikację jego aspiracji i planów zawodowych. W czysto praktycznym wymiarze z uwagi na to, iż opiekun wywodzi się z branży, którą zainteresowany jest młody człowiek, może on udzielić mu konkretnych porad w zakresie tego, jak przygotować życiorys, może także przeprowadzić trening i symulację rozmowy kwalifikacyjnej, wskazując na dobór słów kluczowych, a nawet właściwy ubiór. Zadaniem „zawodowego ojca chrzestnego” jest wreszcie zidentyfikowanie wszelkich deficytów w kapitale kulturowym osoby i pomoc w ich uzupełnieniu. Bez wątpienia jednak największym atutem takiego opiekuna jest jego kapitał społeczny, a więc sieć kontaktów i relacji w branży, w której młody człowiek poszukuje swojej pierwszej pracy¹⁷.

W 2013 roku opieką „zawodowego tutora” objętych zostało 217 młodych ludzi, a kolejnych 50 oczekiwało na kontakt ze swoim tutorem. Uczestnikami projektu w większości były młode kobiety (62%), najczęściej osoby posiadające dyplom (96%) w większości przynajmniej na poziomie licencjatu. Efektywności

¹⁶ Informacje pochodzące z wystąpienia i materiałów przekazanych przez Philippe’a Bonnefonta, kierownika Działu Zatrudnienia w Departamencie Loary przekazane podczas spotkania 12 maja 2014 roku.

¹⁷ Ibidem.

prezentowanej metody dowodzą jej rezultaty. Wedle uzyskanych z departamentu Loary informacji, 64% uczestników projektu znalazło zatrudnienie, z czego blisko 70% na terenie departamentu. Zawierane przez młodych ludzi umowy o pracę dotyczyły w 49% branży usług publicznych, w 38% usług na rzecz przedsiębiorstw, natomiast 25% podpisanych umów obejmowało sektor przemysłowy.

3.2. Ogrody nowych perspektyw

Przedstawiony w punkcie wcześniejszym „tutoring zawodowy” skierowany jest do osób dobrze wykształconych, które mają problemy ze znalezieniem pierwszej pracy adekwatnej do ich wykształcenia. Narzędzie, które zostanie teraz omówione, adresowane jest do innej kategorii społecznej, tj. do ludzi młodych bez kwalifikacji, ale także osób, które utraciły kontakt z rynkiem pracy, a nierzadko nawet i społeczeństwem, ludzi po załamaniach psychicznych czy osób bezdomnych. „Ogrody waleriany” (*Jardins de Valériane*) to miejsca gdzie potrzebujący pomocy ludzie przywracani są na łono społeczeństwa poprzez włączenie zawodowe. Pierwsze „Ogrody waleriany” powstały na początku lat 90., natomiast obecnie w całej Francji jest około 120 takich placówek, z czego 20 w samej aglomeracji miasta Saint-Etienne. Pojęcie ogrodu pojawiające się w nazwie ma sens zarówno dosłowny, jak i przenośny. Część tego rodzaju placówek rzeczywiście zajmuje się uprawą ekologiczną, względnie utrzymaniem terenów zielonych. Niemniej jednak niektóre ośrodki noszące tę nazwę zajmują się także regeneracją sprzętu AGD, a nawet regeneracją starych mebli. W tych ostatnich „ogrodach” przedmiotem pielęgnacji są zatem sami uczestnicy, dbający o swój rozwój zawodowy i społeczny¹⁸.

„Ogrody waleriany” w Rive de Gier, których przykład zostanie szerzej rozwinięty, obejmują obszar 7 hektarów z zabudowaniami w postaci szklarni, chłodni i kurnika. Placówka ta wyspecjalizowana jest w uprawie ekologicznej 40 gatunków warzyw, a także hodowli drobiu oraz produkcji jaj. Instytucja powstała dzięki połączeniu wielu źródeł finansowania. Całkowity budżet inwestycji wyniósł 360 000 euro, z czego 150 000 euro pochodziło ze środków Unii Europejskiej, 80 000 euro ze Wspólnoty Aglomeracji Saint-Étienne Métropole, 100 000 euro od fundacji przedsiębiorstw prywatnych, a reszta pozyskana została w postaci kredytu z zerową stopą oprocentowania. Koszt rocznej działalności placówki wynosi 400 000 euro, z czego 70% pokrywane jest z dotacji

¹⁸ Informacje przedstawione przez dyrektora „Ogrodów waleriany” w Rive de Gier, Norberta Badela, podczas spotkania z uczestnikami wizyty studyjnej 13 maja 2014 roku.

publicznych, a pozostałe 30% pochodzi ze sprzedaży jajek i wyhodowanych warzyw. Pochodzące z upraw ekologicznych płody sprzedawane są do sklepów wielkopowierzchniowych, ale trafiają także do klientów indywidualnych. Jest to możliwe dzięki systemowi abonamentowemu na tzw. „kosze warzyw”. W ten sposób mieszkańcy okolicznych miejscowości mogą otrzymywać codziennie zamówiony przez siebie zestaw świeżych i ekologicznych warzyw, mając jednocześnie poczucie wsparcia udzielonego ludziom potrzebującym pomocy. Placówka może przyjąć równocześnie 16 bezrobotnych, którzy znajdują się pod pieczę dwóch edukatorów. Ponieważ omawiane „Ogrody waleriany” znajdują się na obszarze, na którym panuje ponad 20% bezrobocie, na jedno miejsce w placówce oczekują średnio 4 osoby. Podopieczni placówki pracują na wspomaganych przez państwo umowach o pracę zawartych na okres jednego roku, które gwarantują pełne ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Uczestnicy projektu pracują 5 dni w tygodniu od godziny 7:00 do 13:15. Zasadniczym celem wykonywanych prac jest wykształcenie u podopiecznego nawyków pracy, poczucia odpowiedzialności, obowiązkowości oraz innych postaw niezbędnych w aktywności zawodowej. Tylko w roku 2013 przez „Ogrody waleriany” w Rive de Gier przewinęło się 36 osób, w tym tylko 6 kobiet. Z powodu konieczności utrzymania dyscypliny pracy na 16 uczestników tylko 25% stanowią osoby poniżej 25 lat, które wymagają także największej uwagi¹⁹.

3.3. Szkoła drugiej szansy

Walka z bezrobociem wśród młodzieży rozpoczyna się w szkole, w której młody człowiek nabywa kompetencje i umiejętności pozwalające mu na poruszanie się po rynku pracy. Ukończenie szkoły i uzyskanie dyplomu potwierdzającego zdobyte kwalifikacje jest istotnym etapem dla każdego młodego człowieka. Niestety w związku z różnorodnymi uwarunkowaniami, w jakich przychodzi wzrastać i kształcić się młodym ludziom, nie wszyscy są w stanie poradzić sobie w klasycznym systemie szkolnictwa. „Szkoła drugiej szansy” (*Ecole de deuxième chance*) w skrócie „E2C”, jest miejscem, gdzie młodzi ludzie, którzy porzucili klasyczną szkołę i znaleźli się na rynku bez kwalifikacji i zatrudnienia, otrzymują drugą szansę na integrację społeczną i zawodową. Pierwsza tego rodzaju placówka powstała w 1997 roku w Marsylii. Natomiast obecnie w całej Francji działają 104 „Szkoły drugiej szansy”, w których w 2013 roku kształciło się ponad 14 000 osób. Tym, co odróżnia te szkoły od ich klasycznych odpowiedników jest przede wszystkim indywidualne podejście i nacisk na praktyczny

¹⁹ *Tak wspiera się młodych we Francji*. „Rynek Pracy” 2014, nr 2, s. 7.

wymiar nauczania. Kształcenie odbywa się w systemie dualnym, który oznacza, że młody człowiek 55% czasu spędza w szkole, a pozostałe 45% – na nauce zawodu w formie stażu w firmie, w której ma szansę na podjęcie zatrudnienia. Uczniowie i słuchacze „Szkół drugiej szansy” to osoby w wieku od 18 do 25 lat, które zgłosiły się do tej placówki samodzielnie lub skierowane tam zostały przez instytucje partnerskie, jak chociażby misje lokalne. Proces kształcenia trwa około 7 miesięcy, a w jego programie szczególny nacisk kładzie się na język francuski, biorąc pod uwagę zróżnicowane pochodzenie etniczne słuchaczy, oraz matematykę i informatykę. Nauczanie jest prowadzone między innymi za pośrednictwem platformy komputerowej, dzięki której każdy z uczniów może nabywać wiedzę i umiejętności w dostosowanym do swoich możliwości tempie. Proces kształcenia realizowany przez „Szkoly drugiej szansy” podzielony jest na kilka istotnych etapów. Pierwszy z nich obejmuje diagnozę sytuacji, umiejętności i predyspozycji młodego człowieka, których określenie pozwala na ukierunkowanie dalszego kształcenia. Na kolejnym etapie młody człowiek odbywa szereg krótkich praktyk pozwalających mu poznać różne profesje, ale także uzyskać świadomość własnych kompetencji. W związku z powyższym, na kolejnym etapie następuje konkretyzacja projektu zawodowego młodego człowieka, którego charakter stanowi wynik etapów wcześniejszych. Podejmuje on wówczas praktykę zawodową w konkretnej firmie, w której pracuje i jednocześnie uczy się zawodu. Ostatnim etapem jest opracowanie planu wejścia na rynek pracy, który może obejmować podjęcie regularnego zatrudnienia w miejscu stażu lub w przedsiębiorstwie z pokrewnej branży, ale także kontynuację kształcenia celem uzyskania wyższych kwalifikacji czy uprawnień zawodowych²⁰.

Specyfiką „Szkół drugiej szansy” jest ich ścisła współpraca z tkanką lokalnych firm oraz bezpośrednie zaangażowanie przedsiębiorców w funkcjonowanie szkoły oraz proces kształcenia. Przedsiębiorcy nie tylko przyjmują uczniów na staże w swoich firmach, ale zasiadają także we władzach szkoły, mając bezpośredni wpływ na ich funkcjonowanie. Sytuacja ta występuje także w przypadku „Szkoly drugiej szansy”, która powstała w 2012 roku w Saint-Étienne, a która w 2013 roku kształciła około 150 uczniów. Szkoła mieści się w historycznym miejscu, jakim jest dawny polski kościół, zatrudnia pięciu etatowych nauczycieli i posiada 400 partnerskich firm w swoim otoczeniu, w których uczniowie mogą odbywać staże i praktyki zawodowe. Skuteczność tej formy wsparcia młodych ludzi w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy mierzona jest liczbą tzw. „wyjść pozytywnych” (*sorties positives*), które oznaczają podjęcie zatrudnienia bądź kontynuację kształcenia zawodowego. Wskaźnik ten dla ogólnej liczby francuskich „Szkół drugiej szansy” wynosi 58%, co stanowi relatywnie dobry

²⁰ Przygotowano na podstawie informacji i materiałów przekazanych przez Hourię Gararę, Dyrektorkę „Szkoly drugiej szansy” w Saint-Étienne podczas spotkania z uczestnikami wizyty studyjnej 14 maja 2014 roku.

wynik. W ogólnej liczbie osób opuszczających placówkę 20% stanowią osoby kontynuujące kształcenie, 17% to osoby, które podjęły zatrudnienie w ramach umowy o pracę, a dalsze 12% i 9% to osoby, pracujące na umowach na zastępstwo lub tzw. „umowach wspomaganych”²¹.

4. Zakończenie

Dokonując podsumowania niniejszego tekstu, należy podkreślić wagę problemu, jakim jest obecnie w Europie bezrobocie wśród młodzieży, którego wskaźnik dwukrotnie przekracza poziom średniego bezrobocia w całej populacji. Kryzys i spowolnienie gospodarcze dodatkowo wzmocniły te tendencje, szczególnie widoczne w dawnych aglomeracjach przemysłowych, poszukujących nowych ścieżek rozwoju w warunkach globalnej gospodarki post-fordowskiej. Ciekawą ilustracją powyższych tendencji jest aglomeracja francuskiego miasta Saint-Étienne, niegdyś istotnego zagłębia przemysłowego, które obecnie, podążając w kierunku miasta przemysłów kreatywnych i wzornictwa przemysłowego, mimo istotnych sukcesów na tym polu, pozostawia część swojej młodej populacji na marginesie rynku pracy. Rozwój funkcji metropolitalnych jest szansą na rewitalizację dużych aglomeracji poprzemysłowych, ale ich zrównoważony rozwój wymaga odpowiednich działań publicznych, w tym właściwej polityki zatrudniania skierowanej do osób, które samodzielnie nie znajdują swojego miejsca na metropolitalnym rynku pracy. Przytoczone w tekście przykłady innowacyjnych działań, których celem jest wsparcie młodych ludzi na rynku pracy, są przejawem podejścia zintegrowanego, w którym polityka zatrudnienia traktowana jest jako niwelator niektórych skutków ubocznych procesu metropolizacji.

Podjmując próbę scharakteryzowania francuskiego modelu polityki zatrudniania ze szczególnym uwzględnieniem działań nakierowanych na ludzi młodych wchodzących na rynek pracy, należy stwierdzić, iż pierwsze wrażenie odnosi się do poczucia instytucjonalnego chaosu, nakładania i dublowania się kompetencji oraz znaczącej kosztochłonności przyjętych rozwiązań. System wsparcia i instytucji je oferujących jest nieprzejrzysty, co może u beneficjentów rodzić poczucie chaosu i zagubienia w sytuacji, w której brak pewności, gdzie i do kogo należy się zwrócić.

Niemniej jednak podczas zrealizowanego projektu wizyt studyjnych i kilkudziesięciu spotkań z przedstawicielami instytucji wyspecjalizowanych w zakresie wsparcia młodzieży na rynku pracy, ujawnił się znaczący potencjał

²¹ Ibidem.

koordynacji i współpracy tej skomplikowanej sieci podmiotów. Dzięki temu, mimo fragmentaryzacji systemu na różnych szczeblach podziału terytorialnego państwa, współdziałający aktorzy mają zdolność realizowania transwersalnych projektów angażujących liczne podmioty i łączących wiele źródeł finansowania. Najlepszym na to dowodem są przedstawione w tekście przykłady „Ogrodów waleriany”, „Szkół drugiej szansy” czy wreszcie powstanie „Domów zatrudniania”, które jak ten w Saint-Étienne skupiają w jednym miejscu większość instytucji rynku pracy.

Kolejną cechą wyróżniającą francuski model walki z bezrobociem wśród młodzieży jest zindywidualizowane podejście do potrzeb i sytuacji młodego człowieka, śledzenie jego losów i to nie tylko tych zawodowych, co jest przejawem pójścia w kierunku zintegrowanego modelu polityki zatrudnienia. Wiąże się to z kosztownością przyjętych rozwiązań i dużą liczbą pracowników służb administracyjnych zaangażowanych we wsparcie młodzieży. Można odnieść wrażenie, iż rzeczywiście liczy się każdy przywrócony na rynek pracy młody człowiek, a zaangażowane w ten proces środki, nie stanowią głównego kryterium podejmowanych działań.

Ostatnią kwestią, na którą warto zwrócić uwagę, a która pojawiała się już w tekście, jest wysoki poziom społecznej odpowiedzialności biznesu, jaki można było zaobserwować podczas realizowanego we Francji projektu. Sprawą godną uwagi jest poziom zaangażowania przedsiębiorców w działania na rzecz włączenia zawodowego młodzieży. Było to widoczne przy okazji projektu „zawodowych ojców chrzestnych”, których rekrutacja w środowisku firm nie nastęrczała większych problemów. Dowodem na to jest także funkcjonowanie „Ogrodów waleriany” czy wreszcie „Szkół drugiej szansy”. Te ostatnie nie mogłyby właściwie działać, gdyby nie bezpośrednie zaangażowanie firm w zarządzanie szkołą oraz szeroka oferta praktyk i staży, oferowanych przez firmy partnerskie. W postawach tych można się doszukiwać przejawów dojrzałości francuskiego społeczeństwa obywatelskiego i cywilnego. Niemniej jednak pragmatyka odgrywa tu z pewnością także istotną rolę, a związana jest ona z wysokim poziomem obciążeń finansowych, jakim poddani są przedsiębiorcy w warunkach francuskich. Część środków pozyskiwanych od przedsiębiorstw w formie fiskalnej przeznaczana jest na dofinansowywanie programów polityki zatrudnienia. Zatem angażując się, przedsiębiorcy zyskują istotny wpływ na sposób, w jaki ich środki są wydatkowane. Mają tym samym możliwość wpływania na program nauczania i dostosowywania go do potrzeb ich firmy, kształtując swoich potencjalnych pracowników.

Bibliografia

- Baromètre de l'humeur des jeunes diplômés – 3ème édition*. Enquête IFOP, Deloitte SA, janvier 2014, www.letudiant.fr [29.11.2014].
- BÉAL V., DORMOIS R., PINSON G.: *Relancer Saint-Étienne. Conditions institutionnelles et capacité d'action collective dans une ville en déclin*. „Métropoles” 2010, nr 8.
- PYKA R.: *Wspólnota Aglomeracji Saint-Étienne Métropole, jako przykład postępującego w Europie procesu metropolizacji*: W: *Sposób na Metropolię. Idee a społeczne oczekiwania wobec projektu utworzenia śląsko-zagłębiowskiej metropolii*. Red. R. PYKA. Katowice 2010.
- Tak wspiera się młodych we Francji*. „Rynek Pracy” 2014, nr 2.

Źródła internetowe

- Centrum Designu w Saint-Étienne: www.citedudesign.com
- Centrum koncertowo-kongresowe: <http://www.zenith-saint-etienne.fr>
- Domu zatrudnienia w Saint-Étienne: <http://www.mdef-loire-sud.fr>
- Dzielnica biznesowa w Saint-Étienne: <http://saint-etienne-chateaufort.fr>
- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- L'emploi et le chômage à Saint-Étienne: www.journaldunet.com
- Wspólnoty Aglomeracji Saint-Étienne Métropole: www.agglo-st-etienne.fr

Przytaczani w tekście eksperci biorący udział w projekcie wizyty studyjnej (nr projektu: 2013-1-PL1-LEO03-38361)

- BADELA NORBERTA, Dyrektor „Ogrodów waleriany” w Rive de Gier
- BONNEFONT PHILIPPE, Kierownik Działu Zatrudnienia w Departamencie Loary
- CRISTOFORETTI JEAN DANIEL, Dyrektor DIRECCTE
- GARARA HOURIA, Dyrektorka „Szkoły drugiej szansy” w Saint-Étienne
- MEIRIEU PHILIPPE, Wiceprezes Regionu Rodan-Alpy